

ILS-004

인권 · 윤리 정책



| 제·개·폐   | 일 자                                                                             | 시 행 일      | 승인권자 | 비 고 |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------|------------|------|-----|
| 제정      | 2024.07.01                                                                      | 2024.07.01 | 대표이사 |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
|         |                                                                                 |            |      |     |
| 관 련 사 규 | 1. ISB-2000 인사 규정<br>1. ISB-2001 임직원 윤리행동 지침<br>1. 일진하이솔루스 취업규칙 (2022. 04. Ver) |            |      |     |

|                |            |                                                                                     |
|----------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ILS-004-1/9    | 인권 · 윤리 정책 |  |
| 제정: 2024.07.01 |            |                                                                                     |
| 개정:            |            |                                                                                     |

## 목 차

### 제 1장 총칙

제 1조. 제정 목적

제 2조. 적용범위

### 제 2장 추진체계

제3조. 거버넌스

### 제 3장 기본원칙

가. 기본 인권 존중

나. 차별 및 괴롭힘 금지

다. 다양성/포용성/형평성

라. 아동노동 및 강제노동 금지

마. 노사관계 및 결사자유 보장

바. 건강하고 안전한 근로 환경 보장

사. 근로조건 준수

아. 공급망 인권 리스크 관리

자. 지역사회 및 환경에 대한 책임

### 제 4장 이행 및 사후관리 체계

제 4조. 인권경영 교육

제 5조. 고충처리 및 피해구제 체계

제 6조. 이행 및 점검 체계

|                |            |                                                                                     |
|----------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ILS-004-2/9    | 인권 · 윤리 정책 |  |
| 제정: 2024.07.01 |            |                                                                                     |
| 개정:            |            |                                                                                     |

## 제 1장 총 칙

### 제 1조 배경 및 목적

본 인권경영정책은 회사의 모든 사업 활동 전반에서 인권을 존중하고 보호하기 위한 구체적인 판단기준 및 처리절차와 그 운영에 필요한 세부사항을 마련함으로써, 임직원, 협력사, 지역사회 등 이해관계자의 인권 침해를 예방하고 책임 있는 기업 활동을 실현하는데 그 목적이 있다.

일진하이솔루스는 아래의 국제 노동·인권 선언 및 협약, 가이드라인을 존중하고 지지하며, 인권경영이 기업문화와 경영 전반에 내재화될 수 있도록 지속적으로 노력한다.

- 1) 국제인권장전 (International Bill of Human Rights)
  - 1-1) 세계인권선언 (UDHR: Universal Declaration of Human Rights)
  - 1-2) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약 (ICCPR: International Covenant on Civil and Political Rights)
  - 1-3) 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제 규약 (ICESCR: International Covenant on Economic Social and Cultural Rights)
- 2) UNGC(United Nations Global Compact)
- 3) UN 기업과 인권 이행 원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- 4) 국제노동기구 헌장 (International Labor Organization Constitution)
- 5) OECD 다국적 기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- 6) OECD 실사 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)
- 7) UN 아동권리협약 (Convention on the Rights of the Child)
- 8) UN 여성차별철폐협약 (CEDAW: Convention on the Elimination of Discrimination against Women)
- 9) UN 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서 (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children)

|                |                                                |
|----------------|------------------------------------------------|
| ILS-004-3/9    | <div>인권 · 윤리 정책</div> <div>ILJIN Hysolus</div> |
| 제정: 2024.07.01 |                                                |
| 개정:            |                                                |

## 제 2조 적용 범위

본 인권경영정책의 적용 대상은 현재 일진하이솔루스본사 및 국내외 사업장의 모든 임직원을 포함하며, 향후 해외법인, 합작회사, 자회사 및 계열사가 설립될 경우, 해당 조직에도 본 정책이 확대 적용된다.

더 나아가 당사와 거래하는 모든 공급업체 및 사업 파트너 등을 대할 때에도 본 정책을 준수하도록 권장하여야 한다.

본 인권경영정책에서 다루는 사항이 해당 국가의 법과 상충되는 경우에는 해당 국가의 법을 우선적으로 준수한다.

## 제2장 추진 체계

### 제3조 거버넌스

#### ① 인권경영 관리체계

최고의사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의를 통해, 인권경영 정책 및 규정 관련 심의, 인권 리스크 관리 점검 및 조치사항 권고, 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등을 총괄적으로 관리·감독한다. 또한, 대표이사는 윤리경영의 원활한 추진, 정착 및 강령의 원활한 이행 등을 위하여 윤리경영위원회를 설치 및 운영할 수 있으며 필요에 의하여 명칭을 변경하여 운영할 수 있다.

#### ② 인권경영 전담부서

인권경영 전담부서인 인사총무팀(이하, ‘전담부서’)을 통해 인권경영정책의 제·개정, 인권경영 실행계획 수립, 인권실사 수행을 포함한 인권 리스크 평가·관리, 고충처리 절차 운영, 인권 교육 및 보고 등의 인권 관련 업무를 이행하고 감독한다.

## 제3장 기본 원칙

### 가. 인권존중

|                |            |                                                                                     |
|----------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ILS-004-4/9    | 인권 · 윤리 정책 |  |
| 제정: 2024.07.01 |            |                                                                                     |
| 개정:            |            |                                                                                     |

모든 임직원이 상호 신뢰와 존중을 바탕으로, 자율성과 책임감을 가지고 일할 수 있는 건강하고 안전한 근무 환경을 조성한다. 우리는 모든 근로자를 인격체로서 존중하며, 정신적·신체적 폭력, 괴롭힘, 차별, 비인격적 대우를 일체 금지한다. 인권 침해가 발생하지 않도록 예방 체계를 구축하고, 모든 인권 관련 이슈에 대해 신속하고 공정하게 대응할 수 있는 절차를 운영한다.

**나. 차별 및 괴롭힘 금지**

모든 임직원을 대상으로 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 지향, 장애, 임신, 종교, 정치적 성향, 조합원 신분, 결혼 여부 등을 이유로 한 모든 형태의 차별을 엄격히 금지한다. 또한 직장 내 괴롭힘, 언어적·신체적 폭력, 성희롱 등 모든 형태의 부당한 대우와 괴롭힘 행위를 일절 허용하지 않는다. 괴롭힘이나 차별이 발생할 경우, 피해자 보호를 최우선으로 하며, 신속하고 공정한 조사 및 재발 방지 조치를 철저히 이행한다.

**다. 다양성 · 형평성 · 포용성**

다양성을 조직의 핵심 경쟁력으로 인식하며, 임직원이 각자의 기량과 역량을 자유롭게 개발하고 성장할 수 있는 포용적인 조직문화를 조성한다. 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 지향, 장애, 임신, 종교, 정치적 성향, 조합원 신분, 결혼 여부 등을 이유로 한 어떠한 형태의 차별도 허용하지 않으며, 고용, 승진, 보상, 교육훈련 등 모든 인사제도에서 공정하고 형평성 있는 기회를 보장한다. 임산부의 건강과 안전을 보호하기 위해 유해하거나 위험한 작업환경에서의 근무를 제한하며, 야간 및 휴일 근로는 원칙적으로 금지하고 법정 요건이 충족되는 경우에만 예외적으로 허용한다. 모성 보호와 관련된 법령을 철저히 준수하고, 이를 넘어선 보호 조치를 적극적으로 도입한다. 임직원의 성과와 역량에 기반하여 학습 대상자 선정 및 성장 기회를 공정하게 제공하며, 명확하고 객관적인 기준에 따라 평가 및 보상 체계를 운영한다. 모든 구성원이 차별 없이 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 제도적 기반과 지원을 지속적으로 강화한다.

**라. 아동노동 및 강제 노동 금지**

|                |               |                                                                                     |
|----------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ILS-004-5/9    | 인 권 · 윤 리 정 책 |  |
| 제정: 2024.07.01 |               |                                                                                     |
| 개정:            |               |                                                                                     |

① 아동노동 금지

만 15세 미만의 아동 또는 의무교육 중인 18세 미만의 청소년을 근로자로 절대 고용하지 않는다. 만 15세 이상 18세 미만의 청소년(연소자)의 경우에도 관련 노동관계법령을 철저히 준수하여 고용하며, 유해하거나 위험한 작업에 절대 종사하지 않도록 한다.

② 강제노동 금지

모든 임직원이 자발적인 의사에 따라 자유롭게 근무할 수 있는 안전하고 건전한 근로 환경을 조성한다. 협박, 강요, 감금, 사기, 인신매매 등 정신적·신체적 자유를 침해하는 어떠한 형태의 강제노동도 일체 허용하지 않으며, 근로자의 자유로운 퇴사와 이동의 권리를 보장한다.

마. 노사관계 및 결사의 자유 보장

대한민국 헌법과 노동관계 법령, 국제노동기구(ILO)의 핵심협약을 준수하며, 모든 임직원의 결사의 자유와 단체교섭권을 존중하고 보장한다. 임직원은 노동조합 또는 기타 근로자 대표 조직에 자유롭게 참여하거나 조직할 권리를 가지며, 회사는 그러한 활동을 이유로 불이익 또는 차별하지 않는다. 아울러 회사는 상호 존중에 기반한 협력적 노사관계를 구축하고, 지속적인 대화와 협의를 통해 신뢰 기반의 조직문화를 조성해 나간다.

바. 건강하고 안전한 근로 환경 보장

모든 임직원이 안전하고 건강한 환경에서 근무할 수 있도록 국제 기준, 관련 법령, 그리고 내부 규정을 철저히 준수하며 산업안전보건 체계를 운영한다. 사업장의 특성과 잠재적 위험 요인을 고려하여 정기적인 안전보건 교육, 위험성 평가, 보호장비 제공, 사고 예방활동 등을 체계적으로 시행한다. 사고 발생 시 즉각적인 대응을 실시하고, 재발 방지를 위한 시정 조치와 근본적인 개선 대책을 신속히 수립·이행한다. 우리는 임직원의 생명과 건강을 최우선 가치로 두고, 지속적인 모니터링과 개선을 통해 안전한 일터를 만들어 나간다.

사. 근로조건의 준수

|                |                                                |
|----------------|------------------------------------------------|
| ILS-004-6/9    | <div>인권 · 윤리 정책</div> <div>ILJIN Hysolus</div> |
| 제정: 2024.07.01 |                                                |
| 개정:            |                                                |

#### ① 근로시간

각 국가 및 지역의 노동관계 법령에 따라 정규 근로시간, 연장근로 시간, 휴식 및 휴가 기준을 철저히 준수한다. 임직원의 자발적 동의 없이 연장근로를 요구하지 않으며, 불가피하게 연장근로가 발생할 경우 법령에 따라 정당한 보상을 제공한다. 모든 근로자는 합리적이고 건강한 근무시간 내에서 근무할 수 있도록 근로시간을 적정하게 관리한다.

#### ② 임금

회사는 각 국가 및 지역의 최저임금 이상을 보장하고, 근로의 대가로서 합당한 임금을 정시에, 투명하게 지급한다. 모든 임금은 세부 내역이 포함된 급여명세서를 통해 제공되며, 수당, 상여금 등 보상 항목도 명확하게 공지한다. 또한, 채용과 관련해 어떠한 경우에도 근로자에게 채용수수료, 알선비용, 보증금 등의 금전적 대가를 요구하지 않으며, 채용 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다.

#### 아. 공급망 · 인권 · 리스크관리

제품의 설계, 개발, 제조 등 전 과정에서 협력사 및 공급망에 속한 모든 노동자의 인권이 존중될 수 있도록 인권실사의 책임을 다한다. 이를 위해 인권 리스크를 식별하고 정기적으로 평가하며, 주요 리스크 요인을 점검하고 필요한 관리 조치를 수행한다. 협력사에서 중대한 인권 침해가 발생한 경우, 사실관계를 신속히 파악하고 시정 조치를 요구하며, 개선되지 않을 경우 거래관계의 재검토 또는 중단 등 실효성 있는 조치를 취한다. 또한, 협력사 및 파트너사를 대상으로 인권경영의 중요성을 알리고, 인권 관련 정책 공유, 교육, 점검 등을 통해 책임 있는 공급망 문화를 확산시킨다. 주요 파트너사와는 협력을 기반으로 지속적인 개선활동을 추진하며, 인권 보호를 위한 공동의 노력을 강화해 나간다.

#### 자. 지역 사회 및 환경에 대한 책임

일진하이솔루스는 지속가능한 경영을 통해 국가와 사회의 발전에 기여하고, 지역사회에 책임 있는 구성원으로서 사회적 가치 창출에 앞장선다. 우리는 경영활동 전반에서 환경 보호와 지역사회 인권 존중을 핵심 책임으로 인식하고, 이를 적극 실천한다.

|                |                                                                                                                      |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ILS-004-7/9    | <div>인권 · 윤리 정책</div> <div></div> |
| 제정: 2024.07.01 |                                                                                                                      |
| 개정:            |                                                                                                                      |

#### ① 환경 보호

일진하이솔루스는 환경문제의 심각성과 지속가능성의 중요성을 인식하며, 국내외 환경 관련 법규와 국제협약을 철저히 준수한다. 경영활동으로 인한 온실가스 배출, 자원 사용, 폐기물 등 환경 영향을 최소화하고, 에너지 효율 향상 및 환경친화적 기술 도입을 통해 기후변화 대응에 기여한다.

#### ② 지역사회 인권 보호

일진하이솔루스는 사업이 수행되는 모든 지역사회에서 인권 침해를 예방하고, 지역 주민의 안전, 건강, 생활환경, 생존권이 존중받을수 있도록 최선을 다한다. 아동, 노인, 여성, 장애인, 이주민 등 사회적 약자를 포함한 모든 지역 구성원에게 차별 없이 존중을 보장하며, 그 권익 보호에 유의한다. 또한, 사업 기획·개발·운영 단계에서 지역사회의 목소리를 경청하고, 주민 및 원주민과의 사전 협의와 동의를 통해 FPIC(Free, Prior, Informed Consent, 사전적·자발적·충분한 정보에 기반한 동의) 원칙을 존중하며 사회적 수용성을 확보한다.

### 제4조 인권 경영 교육

일진하이솔루스는 임직원을 포함한 모든 이해관계자가 인권의 중요성을 인식하고 실천할 수 있도록 정기적인 인권 경영 교육을 실시한다. 교육은 신규 입사자 교육, 직급별·직무별 정기 교육, 협력사 및 외국인 근로자 대상 특화 교육 등으로 구분하여 운영하며, 인권침해 예방, 다양성과 포용, 차별 금지, 성희롱 및 괴롭힘 방지, 개인정보 보호 등의 내용을 포함한다. 또한 교육 효과성을 높이기 위해 온라인 학습, 집합 교육 등 다양한 방식으로 제공하고, 이수 현황을 주기적으로 점검하여 인권경영 내재화 수준을 지속적으로 향상시킨다.

### 제5조 고충처리 및 피해 구제 체계

#### ① 고충처리제도 운영

일진하이솔루스는 당사와 관련된 이해관계자가 인권침해를 당하거나, 잠재적 인권 리스크를

|                |                                                |
|----------------|------------------------------------------------|
| ILS-004-8/9    | <div>인권 · 윤리 정책</div> <div>ILJIN Hysolus</div> |
| 제정: 2024.07.01 |                                                |
| 개정:            |                                                |

인지한 경우, 구두, 서면, 온라인(사이버 감사실) 등 다양한 채널을 통해 익명으로 제보할 수 있는 고충처리 채널을 운영한다. 외국인 근로자의 경우, 해당 언어로 작성된 서면 규정을 제공하여 제보 과정에서의 접근성을 보장한다. 접수된 제보는 접수일로부터 3개월 이내 처리되어 조치 결과를 제보자에게 통보해야 하며, 제보자는 조치 결과에 이의가 있는 경우 이의신청 절차를 통해 재심의를 요청할 수 있다. 다만, 제보가 조사 개시 요건(구체성, 사실관계 확인 가능성) 등을 충족하지 않는 경우에는 제보자에게 통보 후 사안을 종결할 수 있다.

## ② 인권침해 구제조치

접수된 제보는 사안의 성격과 중대성을 고려하여 전담부서 및 고충처리위원회의 검토를 거쳐 심의되며, 구체적인 구제방안이 마련되도록 한다. 심의 결과, 인권침해가 일어났다고 인정되는 경우에는 다음과 같은 구제조치가 마련되도록 한다.

1. 피해자 보호조치: 피해자의 안전 확보, 근무환경 조정, 부서 이동, 유급휴가 부여, 심리상담 지원 등
2. 시정 및 징계조치: 가해자에 대한 경고, 인사조치, 징계 절차 개시, 계약 해지 등
3. 재발 방지대책: 제도 개선, 관련 규정 개정, 교육 실시, 모니터링 강화 등

## ③ 제보자 신원 보호

일진하이솔루스는 제보자의 신원 및 제보 내용에 관한 비밀을 보장할 의무를 가지며, 제보자의 동의 없이 이를 공개하지 않는다. 제보자는 제보 행위로 인해 어떠한 보복이나 불이익을 받아서는 안 되며, 이를 방지하기 위해 전담부서는 필요한 조치를 취해야 한다.

제보자가 비윤리적 행위 또는 위법행위에 관여하였더라도 해당 사실을 자진하여 신고한 경우에는 그 제재 수준을 경감하거나 면제할 수 있다.

## 제6조 이행 및 점검 체계

일진하이솔루스는 인권경영의 실효성을 확보하기 위해 인권경영 전담부서를 중심으로 이행 점검 체계를 운영한다.

|                |                                                |
|----------------|------------------------------------------------|
| ILS-004-9/9    | <div>인권 · 윤리 정책</div> <div>ILJIN Hysolus</div> |
| 제정: 2024.07.01 |                                                |
| 개정:            |                                                |

전담부서는 인권경영 정책의 이행 현황을 정기적으로 모니터링하고, 인권 리스크를 사전에 식별하여 개선 대책을 마련한다.

필요 시 내부 감사, 자체 점검, 외부 전문기관의 진단 등을 통해 인권경영 수준을 객관적으로 평가하며, 그 결과를 경영진에 보고하고 주요 개선과제를 반영한다.

점검 결과 중 중대한 인권침해 사항이 발견될 경우 즉시 시정조치를 시행하고, 재발 방지를 위한 후속 관리 및 교육을 실시한다.

이러한 점검과 조치 결과는 투명하게 관리·공개함으로써 인권경영의 지속가능성을 강화한다.

일진하이솔루스주식회사 대표이사 임 만 규 (서명)